



Munich Personal RePEc Archive

REMUNERATION POLICIES FOR BANK EXECUTIVE: INTERNATIONAL AND EUROPEAN TENDENCIES

Miroslav Nedelchev

2013

Online at <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/52265/>

MPRA Paper No. 52265, posted 16. December 2013 07:48 UTC

ПОЛИТИКИ ЗА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА БАНКОВИ МЕНИДЖЪРИ: МЕЖДУНАРОДНИ И ЕВРОПЕЙСКИ ТЕНДЕНЦИИ

доц. д-р Мирослав Неделчев

Международно висше бизнес училище

REMUNERATION POLICIES FOR BANK EXECUTIVE: INTERNATIONAL AND EUROPEAN TENDENCIES

Assoc. prof. Miroslav Nedelchev PhD

International Business School

The paper considers bank executive remuneration from corporate governance point of view. Used perspective is the dynamics of remuneration policies in both the world and EU for reducing the impacts of global crises on banks and strengthening of corporate governance. The executive remuneration is core subject for scientific and practical researches in past decade.

Keywords: corporate governance, banks

Възнаграждението на мениджърите е един от основните въпроси в икономикса. Динамиката на теориите за възнаграждението се определя от вида на собственост, като ключовите моменти могат да се обяснят с национални мерки за справяне с поредната криза.

Класическият икономикс разглежда възнаграждението във фамилия бизнес. Възнаграждението е определено като стойност на мениджърския труд по контрол и управление. То се договаря на пазарен принцип между лицето, което прилага труда си, и притежателя на капитал.

С разширяване на дейността на фамилия бизнес и достигане на ефекта на мащаба, управлението се отделя от собствеността. А. Берли и Г. Мийнс [2, 342] определят възнаграждението като изискване за увеличаване на печалбата за акционерите. С предаване на управлението на мениджърите, последните получават властта да възнаграждават себе си с доход и престиж. Новите мотиви определят стремежа към създаване на конгломерати чрез сливане и придобиване. Възнаграждението на мениджърите започва да се определя от размера на компанията.

Съвременната икономическа мисъл разглежда възнаграждението чрез теорията за „оптималния договор“. Той се сключва между принципала и агента на конкурентен пазар на работна ръка. Основната функция на оптималния договор е изравняване на действията на мениджърите с интересите на акционерите. Допълнителна функция на оптималния договор е минимизиране на агентските разходи между принципал и агент. Независимо от предимствата на теорията за оптималния договор,

практиката отчита злоупотреба с правото да се определя възнаграждението, при което мениджърите гласуват на себе си, на приятели или роднини високи заплати, персонални разходи, премии и пенсии за сметка на акционерите [11, 444].

В началото на ХХІ век политиките на някои надзорни органи допуснаха определени банки да останат извън контрол. Тази грешка доведе от своя страна до мотиви за създаване на сложни организационни структури и предлагане на нови финансови услуги, трудни за оценяване и контрол. Очерталата се тенденция определя възнаграждението на банковите мениджъри в зависимост от отчетените резултати, които в повечето случаи са краткосрочни и не отразяват предприетите рискове.

Традиционните инструменти за защита на интересите на акционерите и намаляване на информационната асиметрия не дадоха очаквания резултат. Вместо това, практиката отбеляза друг резултат – съвпадане на интересите на акционери и ръководители за отчитане на високи резултати, които са свързани с повишаване на цената на акциите. Последиците от неспазване на добрите практики по корпоративно управление бяха прехвърлени на заинтересовани лица: фондове за гарантиране на влогове, държавен бюджет, данъкоплатци. Проблемът от микроикономически (зараждане на кризата) се трансформира в макроикономически (спад в икономическия ръст) и международен (пренасяне на кризата).

Неподходящите политики по възнаграждение са основата на съвременната криза [10]. Мотивите на мениджърите определиха действия по прекомерно и неразумно поемане на рискове в

банковия сектор, довели до системни проблеми в отделни държави и в световен мащаб. В отговор на икономическите предизвикателства, повечето държави отговориха с въвеждане на ограничения за възнагражденията на банковите мениджъри като част от спасителни планове, спонсорирани от правителството [6, 1].

Започнала в САЩ, икономическата криза постепенно придоби глобален мащаб. За справяне с последиците се ангажираха международни организации, които тенденциите при определяне на възнагражденията.

За коригиране на политиките по възнаграждение бяха въведени глобални принципи за заплащане и компенсации във финансовите институции. Целта на принципите е да се гарантира, че компенсаторните структури за възнаграждение подкрепят устойчивия растеж и избягват прекомерното поемане на риск.

Г20

Съвременните политики по възнаграждение се основават на предложените от Г20 принципи [9]. Целта на принципите е заздравяване на финансовата система и предотвратяване на бъдещи кризи.

Прилагането на принципите ще преустанови мотивите за предприемане на свръх риск чрез:

- по-голямо разкриване на информация и прозрачност за нивото и структурата на възнаграждение за дейности, които имат материално въздействие при предприемането на риск;

- глобални стандарти за структурата на плащане, при които е нормативно установена връзка между фиксирано и променливо възнаграждение, с цел практиките по възнаграждение да са изравнени с дългосрочното създаване на стойност и финансова стабилност;

- реформи по корпоративно управление, за да се наложи като отговорност на съответния съвет на директорите/управителен съвет да наблюдава възнаграждението на мениджърите и предприетите рискове, включително по-голяма независимост и отчетност на комитетите по възнаграждение.

Съвет за финансова стабилност

Съветът за финансова стабилност извършва координацията на международно ниво между националните органи за надзор. Принципите на Съвета за финансова стабилност имат за цел прилагане на разумни практики за възнаграждение [8].

При разработване и прилагане на политиките за възнаграждения, се включват както мениджърите, така и служителите, поемащи риск. Банките съблюдават следните принципи по начин и в степен, които са подходящи за техния размер, вътрешна организация, естество, обхват и сложност на тяхната дейност:

- изпълнението на политиката за възнагражденията подлежи годишно на централен и независим вътрешен преглед за спазване на политиките и процедурите за възнаграждения, приети от управителния орган в изпълнение на неговите надзорни функции;

- оценката на резултатите се прави за период от няколко години, за да се гарантира оценяването на дългосрочните резултати и че действителното заплащане за зависещите от резултатите компоненти на възнаграждението обхваща период, отчитащ бизнес цикъла на кредитната институция, както и нейните бизнес рискове.

Базелски комитет за банков надзор

Базелският комитет публикува принципи за промоциране на добри практики по корпоративно управление за банковите организации [1]. Те включват изискване за съвета на директорите/управителния съвет да наглежда съставянето и действието на системата за възнаграждение, която изравнява заплатата с разумно предприетия риск.

Принципите на Базелския комитет включват:

- използване на „ex ante” нагаждане на риска, с което се нагажда възнаграждението във времето с натрупване в отчета на бъдещи събития;

- използване на „ex post” нагаждане на риска, като забавено плащане и ангажименти за възстановяване на изплатени бонуси, които се прилагат към възнаграждението;

- всяко управленско тяло, действащо с надзорна функция, трябва да включва неизпълнителни членове, които колективно имат значителни познания за политики и структури по възнаграждение;

- политиката по възнаграждение трябва да се одобрява от акционерите и трябва да се преглежда поне веднъж годишно от органа с надзорна функция.

ЕС

Директива 2010/76/ЕС въвежда изискването политиките по възнаграждение на мениджъри от финансови институции да са субект на надзорен преглед [7]. Директивата задължава кредитните институции и инвестиционни фирми да разработят и приложат политики по възнаграждение, съобразени със здрав и ефективен мениджмънт на риска, който не окуражава предприемането на свръх риск. Компетентният надзорен орган има за задължение да извършва редовни проверки за управлението на риска.

Директива 2010/76/ЕС се основава на качествено нов подход - разглежда структурата на възнагражденията вместо техния размер. Целта на Директивата е постигане на комбинирано въздействие от нови капиталови изисквания и от разумен анализ на политиките по възнаграждения, с което да ограничи прекомерните променливи възнаграждения.

Част от принципите на Директивата включват:

- заплащания, свързани с преждевременно прекратяване на договор, отразяват постигнатите с течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се поощрява неуспехът;

- гарантирано променливо възнаграждение се осигурява по изключение и то само в контекста на наемането на нови служители и се ограничава до първата година на заетост;

- най-малко 50 % от променливото възнаграждение се изплащат под формата на акции или подходящи непарични инструменти, които са обект на подходяща политика на задържане;

- съотношението между фиксирано и променливо възнаграждение е ограничено до 1:1 или максимум 1:2, за което е необходимо одобрение на 66% от акционерите;

- минимум 25% от променливото възнаграждение, надвишаващо 100% от фиксираното възнаграждение, се разсрочва за пет години.

БНБ

Директива 2010/76/ЕС намира отражение в Наредба №4 и Указания на БНБ. В основата на надзорната политика е заложен принципа на пропорционалност за постигане на съответствие между политиките и практиките за възнагражденията и рисковия профил, рисковия апетит и бизнес стратегията на съответната банка.

Наредба № 4 за изискванията към възнагражденията в банките [4], определя основния принцип, според който банките следва да гарантират, че техните политики и практики за възнагражденията насърчават надеждното и ефективно управление на риска. Изискванията за възнагражденията се разделят на три групи: управление, отчитане на риска и прозрачност.

Указанията за изискванията към възнагражденията в банките [3, 2] имат за цел да подпомогнат практическото приложение на рисково-базирания подход по отношение на възнагражденията в банковия сектор. Те се отнасят както за основните принципи към политиките за възнагражденията, така и за ежедневно използваните практики и процедури, свързани с прилагането на тези политики.

* * *

Структурата на възнагражденията на мениджърите следва да стимулира дългосрочната устойчивост на банката и да гарантира, че възнагражденията са въз основа на резултатите от дейността [5]. Вследствие на това променливите компоненти на възнагражденията следва да бъдат обвързани с предварително определени и измерими критерии за резултатите от дейността, включително с критерии от нефинансов характер.

Независимо от момента и от източника на политиките, съвременните тенденции за възнаграждение на банкови мениджъри имат следните сходни цели:

- да подкрепят устойчивия растеж;
- да избягват поемането на прекомерен риск;
- да заздравяват финансовата система;
- да предотвратяват бъдещи кризи;
- да стимулират дългосрочната устойчивост на банката.

Използвана литература:

1. Basel Committee on Banking Supervision. Principles for enhancing corporate governance. Bank for International Settlements, Basel. 2010.
2. Berle, A., G. Means. The Modern Corporation and Private Property. Harcourt, Brace and World, New York. 1932.
3. Bulgarian National Bank. Guidelines on the Requirements for Remunerations in Banks. 2010.
4. Bulgarian National Bank. Ordinance No. 4 of the BNB of 21 December 2010 on the Requirements for Remunerations in Banks. 2010.
5. Commission Recommendation of 30 April 2009 complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of directors of listed companies.
6. Committee of European Banking Supervisors. High-level Principles for Remuneration Policies. 2009.
7. Directive 2010/76/EU of the European Parliament and of the Council of 24 November 2010 amending Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC as regards capital requirements for the trading book and for re-securitisations, and the supervisory review of remuneration policies.
8. Financial Stability Forum. FSF Principles for Sound Compensation Practices. 2009.
9. G20. Meeting of Finance Ministers and Central Bank Governors, London, 4-5 September 2009. Declaration on further steps to strengthen the financial system.

10. Opinion of the European Economic and Social Committee on the "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directives 2006/48/EC and 2006/49/EC as regards capital requirements for the trading book and for re-securitisations, and the supervisory review of remuneration policies". COM(2009) 362 final — 2009/0099 (COD) (2010/C 339/06).

11. Samuelson, P., W. Nordhaus. Economics. McGraw-Hill, NY, 1985.

Адрес за кореспонденция:

доц. д-р Мирослав Колев Неделчев

Международно висше бизнес училище

ул. „Чипровци“ № 7, София 1303

GSM 0889/199-269

e-mail: nedelchev.miroslav@acad.ibsedu.bg